ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى رصد الحوافز المتوافرة للمشرف التربوي لتطوير أدائه من خلال ممارسته لعمله في الإشراف التربوي ، والكشف عن الحوافز الأكثر أهمية التي يمكن أن تطوّر أداء المشرف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين ، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المعدل العام لدرجة توافر الحوافز للمشرفين التربويين والمعدل العام لدرجة أهميتها ، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المعدلات العامة لدرجة توافر الحوافز للمشرفين التربويين باختلاف الإدارة التعليمية بمنطقة مكة المكرمة . ولتحقيق تلك الأهداف أجابت الدراسة عن الأسئلة التالية :-

١-ما الحوافز المتوافرة للمشرف التربوي لتطوير أدائه من خلال ممارسته لعمله في الإشراف التربوي ؟

٢-ما الحوافز الأكثر أهمية التي يمكن أن تطوّر أداء المشرف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين ؟

٣-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعدل العام لدرجة توافر الحوافز للمشرفين التربويين ، والمعدل العام لدرجة أهميتها ؟

٤-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعدلات العامة لدرجة توافر الحوافز للمشرفين التربويين باختلاف الإدارة التعليمية بمنطقة مكة المكرمة ؟

وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين بمنطقة مكة المكرمة البالغ عددهم (٤٧٥) وأعد استبيان لجمع البيانات اللازمة يتضمن (٤١) حافزًا ، وتمّ التأكد من صدقه بعرضه على (١٦) محكمًا متخصصًا ، وبلغت نسبة ثباته (٠,٩٠) باستخدام معامل (ألفاكرونباخ) مما جعل الاستبيان صالحًا لأغراض الدراسة . وبعد جمع البيانات تمّ تحليلها إحصائيًا على البرنامج الإحصائي (SPSS/10) وتمّ استخدام المتوسطات الحسابية واختبار (ت) (T-TEST) واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة عمّا إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين بعض متغيرات الدراسة . وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :-

١-توافر الحوافز بدرجة متوسطة للمشرفين التربويين بمنطقة مكة المكرمة بمتوسط (٢,٥٤٨) وحصل الحافز رقم (٣٢) الذي نصه:"وجود ألفة بين الزملاء في الإشراف التربوي" على أعلى درجة توافر بمتوسط (٣,٧٨) بينما حصل الحافز رقم (٣٦) الذي نصه:"وجود نظام تأمين صحي للمشرفين التربويين ولأسرهم" على أضعف درجة توافر بمتوسط (١,٢٩) .

٢-حققت جميع الحوافز درجة أهمية عالية جدًا بمتوسط (٤,٥٩٧) وحصل الحافز رقم (٦) الذي نصه:"الحصول على المستوى والدرجة المناسبة للمؤهل الدراسي" على أعلى درجة أهمية بمتوسط (٤,٨٢) بينما حصل الحافز رقم (٢٨) الذي نصه:" إشراك المشرف التربوي في تقويم أدائه الوظيفي ذاتيًا" على أقل درجة أهمية بمتوسط (٤,٢٣) ومع ذلك فهي درجة عالية جدًا .

٣-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعدل العام لدرجة توافر الحوافز والمعدل العام لدرجة أهميتها عند مستوى الدلالة (٠,٠٠١) لصالح متغير الأهمية .

٤-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعدلات العامة لدرجة توافر الحوافز باختلاف الإدارة التعليمية بمنطقة مكة المكرمة .

وقد أوصت الدراسة بوضع نظام للحوافز لتطوير أداء العاملين في الوظائف التعليمية ، والتأكيد على الاستمرار في منح الحوافز التي حصلت على درجة توافر عالية ، والعناية بالحوافز التي حصلت على درجة توافر متوسطة ، ووضع خطة للحوافز التي حصلت على درجة توافر ضعيفة لتوفيرها للمشرفين التربويين لتطوير أدائهم خاصة تلك التي تتعلق بالنواحي العلمية والدراسية والتدريبية ، ومساواة المشرفين التربويين بالمديرين والمعلمين في الإجازات المختلفة ، وتطبيق أنظمة وزارة الخدمة المدنية فيما يتعلق بمستحقات الانتداب والدورات التدريبية وعدم تأخير تسليمها لمستحقيها ، وإعادة النظر في هيكل ومسميات الوظائف التعليمية ، ووضع توصيف دقيق لحقوق ومهام وصلاحيات كل وظيفة تعليمية ، وإعادة تنظيم سلم الرواتب الذي مضى على إقراره أكثر من عشرين عامًا لجعله يتناسب مع جميع المؤهلات الدراسية .

الباحث

أحمد بن علي بن أحمد دويد

المشرف العلمي على الدراسة

أ . د / سليمان بن محمد الوابلي

يعتمد : عميد كلية التربية

أ . د / محمود بن محمد كسناوي